

Office Hour

働く人を訪ねて

働く人のこれまでの転機や大切にすることに迫ります。



第02回 なが た ゆき え 永田 幸江 さん **後編**
特定社会保険労務士
NIC 社会保険労務士法人 代表社員

自身が考えた解決方法を提案したいという「社労士としての自我が芽生えてきた」と、勝負服のオーダースーツを身にまとい、当時の思いを語る永田幸江さん。2つの社労士事務所を経て、2005年4月に開業した。「ロームは一日にして成らず」が口癖の永田さんに、舞い込む相談内容や今後の目標、社労士法改正の展望などについて聞いた。

——最近多い相談内容はどのようなものですか。
顧問先の課長が、自分には時間がないのに職員がだらだら仕事をしていると。それできつく当たってしまい、その職員から、課長からハラスメントを受けているという話がありました。行為

状況が悪化したら同じことが起きるかもしれない。発端はハラスメントですが、根底にある介護

は許されませんが、話を丁寧に聞いていくと、実は課長が介護を抱えている、育児をしている人以上に時間が限られている人もいるという違う課題が出てきました。

今年の育児・介護休業法の改正を受けて、介護離職防止のための雇用環境整備などについて事業主の義務が強化されました。義務だから最低限度実施するという消極的な

姿勢ではなく、積極的に介入する方法として周知用ツールの作成や相談窓口設置などを提案しました。その際に、職員の仕事と介護の両立の問題に早めに介入できる体制整備が遠回りに見えて、長い目で見れば組織を強くする近道であることを説明しました。

また、アカデミックハラスメントの相談が多

く、大学教授が助教などの教員や院生などの学生に対して強く指導をするといった教育現場特有のハラスメントがものすごくあります。キャリアパスが民間企業以上に見えませんが、アカハラは起きやすいんです。優秀な研究者が潰されてはいけませんので、説明していく必要があります。

——働く中での失敗談と優先で、就業規則を社内

で運用できるかということとは二の次でした。そこで、上場に耐え得る基準に仕上げることは押さえて、日々の労務管理を適切に実施できるよう運用面にも重きをおいた「社員が使いこなせる就業規則」を提案しました。

その中で「ここまでなら行政法違反にはならない」と刑事罰や行政罰の視点で助言する私と、個別労使紛争予防の視点から助言する彼女との間で、口論のような意見の衝突があり、それをお客様の前でやってしまいました。お客様中心の議論をしなければいけないとお互いに肝に命じました。

——今後の展望や目標を教えてください。
社労士会では、社会貢献事業として子どもたち

に社会保険や労働法の知識を伝授してお伝えしています。私が社労士になろうと思ったのは、社会保険に助けられた経験からです。東京の社労士会から出前授業の輪を広げていく。仲間で力を出し合えば、大きな社会貢献ができます。全国の社労士と手をつなぎながらやっていきたいです。

社労士法人としては、もっと支援の手を届けない。そのためには職員の育成が必要で、スキルを磨いてもらい、待遇を上げていきたいです。

——社労士法改正によりどのように業務の可能性が広がると考えますか。
労務監査が正式に業務に加わり、社労士の専門性がより広く活かされる

と感じています。
法改正以前からも労務監査の必要性は定着しつつありましたが、主な役割はIPOやM&Aの実施時に行う、法令順守の観点からの監査でした。

しかし、私の取組みは従来の労務監査とは一線を画すもので、年間スケジュールに基づき継続的に実施し、組織の労務リスクや不具合の早期発見・未然防止を目的とした人間ドックに近い「予防

的アプローチ」です。組織の成長や社員の安心・安全を支える戦略的な労務管理の一環として、今後ますます重要になっていくと考えています。

また、他の士業や関係機関との連携がしやすくなり、より高度で実効性のある監査が実現できるという点にも大きな可能性を感じています。